



## Modification de statut et clause de non concurrence

Par **yaarith**, le **26/07/2011** à **00:48**

Bonjour,  
Bonjour,

Je suis salariée de niveau 3.2. J'ai découvert récemment que mon salaire était inférieur au minimum de la convention collective (Syntec), et qu'il en est ainsi pour tous les salariés de mon entreprise.

Nous avons donc demandé à notre patron de régulariser nos salaires.

Sa réponse a été de nous retrogradé de manière à ce que nos nouveaux statuts correspondent aux salaires réellement versés. Je me retrouve donc en 2.3 - ce qui ne correspond ni à mon expérience, ni à mon niveau d'études, ni aux fonction réellement exercées.

Je vais donc contester cette rétrogradation et ça va probablement se terminer par un licenciement.

Le problème est que mon contrat prévoit une clause de non concurrence extrêmement stricte où il m'est totalement interdit de travailler dans mon métier, ni de créer une entreprise - et ce pendant un an dans la région Ile de France (là où j'habite).

La contrepartie financière de cette clause est de 25% de mon salaire d'embauche.

Cette clause reste-t-elle valable même si la rupture du contrat se fait aux torts de l'employeur (rétrogradation unilatérale) ?

N'est-elle pas abusive ?

Merci pour vos réponses,  
Yaarith

Par **pat76**, le **26/07/2011** à **13:18**

Bonjour

Le niveau 3.2 est-il précisé sur votre contrat de travail ?

Il est mentionné sur tous vos bulletins de salaire et sur ceux de vos collègues.

Vous avez des délégués du personnel dans la société?

Par contre: " est nulle la clause de non-concurrence interdisant au salarié de retrouver un emploi correspondant à une qualification spécialisée".

Arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du: 26/05/196, pourvoi n° 75-40472: du 27/06/1984, pourvoi n° 81-42932: du 28/10/1997 pourvoi n° 94-43792.

Par **yaarith**, le **26/07/2011** à **22:43**

Bonjour,

Oui, le niveau 3.2 est précisé sur mon contrat de travail et sur ma fiche de paie, de même que pour tous mes collègues.

Nous sommes une petite PME et il n'y a ni syndicats ni représentant du personnel.

La clause m'interdit effectivement d'exercer mon métier pendant un an dans ma région. Je peux aller ailleurs, bien sûr, mais ça n'est pas réaliste.

Si la clause est nulle, et-ce qu'elle tombe complètement ou est-ce qu'elle est juste "assouplie" ?

Est-ce que je peux travailler en changeant l'intitulé de mon poste par exemple, même si le travail réel est le même ?

Merci,  
Yaarith

Par **pat76**, le **27/07/2011** à **14:15**

Bonjour

Si le niveau 3.2 est indiqué sur votre contrat, l'employeur ne peut pas le modifier sans votre consentement et doit donc appliquer le coefficient indiqué par la convention collective.

Vous pouvez donc rien que pour ce fait, l'assigner devant le conseil des prud'hommes pour réclamer l'application de la convention collective dont vous dépendez.

En ce qui concerne la clause de non concurrence, la chambre sociale de la Cour de Cassation a rappelé dans plusieurs arrêts qui font jurisprudence:

" Une clause de non-concurrence n'est licite que si (Cass. Soc. 10/07/2002, pourvoi n° 00-45135);

- elle est indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise -Cass. Soc. 9/04/2008, pourvoi n° 07-41289)

- elle est limitée à la fois dans le temps et dans l'espace;

- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié;

- elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière et ce, même si la convention collective n'en prévoit pas (Cass. Sos. 2/03/2005, pourvoi n° 03-42321).

Les conditions de validité sont cumulatives. Si une seule de ces conditions n'est pas respectée, la clause est nulle. Elle est donc réputée n'avoir jamais existé.

Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat de travail (Cass. Soc. 25/01/2006). L'employeur ne peut donc pas s'en prévaloir. Le nouvel employeur ne peut pas non plus invoquer la nullité de la clause de non concurrence qui liait un salarié à son précédent employeur (Cass. Soc. 2/02/2006)

Limitation pour préserver la liberté du salarié:

- Même en présence d'une clause bien rédigée (voir ci-avant les conditions de validité) et indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, le juge peut réduire la portée pour préserver la liberté de travailler du salarié. Il en sera ainsi lorsque cette clause ne permet pas au salarié d'exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle. Le risque est d'autant plus grand pour l'employeur que le salarié intervient dans un domaine d'activité ou un métier très spécifique. (Cass. Soc. 19/09/2002, pourvoi n° 00-42904).

Si le secteur géographique visé par une clause de non-concurrence a un champ d'application plus étendu que celui prescrit par la convention collective applicable, cette clause n'est pas nulle. Elle reste valable mais seulement pour le secteur géographique délimité par cette convention collective.

Violation de la clause par le salarié:

Actes de concurrence

- Les actes reprochés à l'ancien salarié doivent constituer des actes effectifs de concurrence relevant du champ des interdictions prescrites par la clause de non concurrence compte tenu de l'activité réelle de l'entreprise (et non par rapport à la définition statutaire de son objet social) (Cass. Soc. 10/06/2008, pourvoi n° 07-43076).

Exemples:

Le seul fait pour le salarié de solliciter un emploi similaire à son ancien poste auprès d'une société concurrente ne caractérise pas la violation de la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat de travail (Cass. Soc. 12/05/2004, pourvoi n° 02-40490). Le salarié qui organise une future activité concurrentielle ne méconnaît pas forcément sa clause de non-concurrence (Cass. Soc. 17/01/2006, pourvoi n° 04-41038).

C'est à l'employeur de prouver une éventuelle violation de la clause de non-concurrence. Si cette violation est établie, il n'a pas à payer la contrepartie financière.

Vous pouvez adresser une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui indiquez qu'il ne peut en aucun cas modifier une clause de votre contrat sans votre accord. Vous lui précisez que votre contrat indique un niveau 3.2 pour votre emploi et qu'il ne peut unilatéralement modifier cette clause contractuelle. Toute modification de votre contrat sans votre accord s'apparenterait à une rupture du contrat par l'employeur qui serait qualifiée par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vous lui demandez donc d'appliquer le salaire du niveau 3.2 stipulé par la convention collective. Vous lui précisez qu'un refus de sa part vous obligerait à faire intervenir le Conseil des Prud'hommes pour trancher le litige.

Par **yaarith**, le **27/07/2011** à **22:35**

Merci beaucoup pour cette réponse très claire.  
Yaarith